



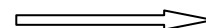
2ª REUNIÓN CONVENIO COLECTIVO

En la jornada de hoy, que transcurrió de mañana y tarde, la Dirección anunció la intención de poner en marcha los siguientes temas:

- **Horarios flexibles** para personal con hijos no vinculado directamente a la producción: se podrán desplazar la entrada, salida y hora de la comida, además de articular la posibilidad de establecer **horario continuo** de verano de 7:00 a 15:00 para trabajadores a turno central, siempre y cuando pueda ser compatible con la realización de su trabajo.
- **Excedencia de verano** para atención de hijos a cargo en edad escolar obligatoria. Se solicitará antes de finales de abril, vinculándolo a la organización del servicio, con una duración del 15 de junio al 15 de septiembre. Podrá acogerse cualquier trabajador de la plantilla con un año mínimo de antigüedad.
- Puesta en marcha como experiencia piloto del **teletrabajo** en puestos donde sea técnicamente realizable.
- A partir del primer trimestre de 2016 habrá **servicio de comedor abierto a toda la plantilla** que quiera usarlo libremente a la entrada o salida de los turnos con las mismas condiciones ya existentes.
- Sustitución de los **carnés de Empresa** actuales por otros con las siguientes funcionalidades a mayores: monedero electrónico, accesos a equipos informáticos criptográficos, impresión itinerante, etc.
- La posibilidad de que toda la plantilla, sus cónyuges e hijos, que lo deseen puedan disponer de un **seguro de salud privado** en las mejores condiciones posibles: 36€ mensuales para edades inferiores a 40 años y 43,5€ a partir de 40 años. La Dirección está pendiente de entregarnos documentación con la que poder informar con más detalle.

En cuanto al articulado del Convenio, la Dirección expresa sus intenciones en los siguientes términos:

- **De los artículos 1º al 22º**, salvo rectificaciones estrictamente de carácter formal **todo permanecerá inalterable**. Así, la **Vigencia** comprendería desde el primero de enero de 2016 hasta **fin de 2019**.
- En el apartado de **promociones** declara la intención de realizar 500 en 2016, y en los 3 años siguientes mantenerse en cuotas similares a las del actual Convenio, en el que recordamos **llegarán a las 2.600**.



La postura del SIT-FSI sobre este conjunto de propuestas fue:

- Todo lo que la Dirección ofrece a mayores, que pueda beneficiar a los trabajadores (flexibilidad de horarios, acceso a comedor, teletrabajo, seguro de salud, excedencia de verano), y partiendo de la base de su voluntariedad y de que los servicios de Alares se mantendrán inamovibles, **bienvenidos sean**.
- Referente al articulado tratado hoy solicitamos:
 - **Empleo:** puesto que en la actualidad gran parte del capítulo del empleo está vinculado al desarrollo de las Jubilaciones Parciales, pedimos que se rompa este nexo. Asimismo, instamos a la Dirección que realice un esfuerzo a fin de acordar un determinado número de contratos CDI, novaciones de 4 a 8 horas y retiradas de cláusulas. En cuanto a la contratación CDD, pedimos se mantenga el criterio habitual de una duración mínima de un año, así como la reapertura tan pronto sea posible de pruebas AMPE dirigidas a nueva contratación de cara al futuro.
 - **Vigencia:** la propuesta de fin de 2019 nos parece coherente y en línea con los últimos convenios, pero esperaremos a tener una visión global de los acuerdos para pronunciarnos.
 - **Categorías:** hemos valorado positivamente la oferta en materia de categorías que la Dirección expuso y le hemos pedido aumentar esa cantidad hasta 600 promociones para 2016 y los restantes años el 40% del personal en cada uno de los niveles de competencias. Para personas con limitaciones, que se les facilite la adquisición y desarrollo de las competencias y así poder promocionar.
 - **Jubilaciones:** ante todo le expresamos la necesidad de reabrir las Jubilaciones Parciales tan pronto como sea posible. Si debido a la situación de la plantilla esto no fuese factible, pedimos que se habilite un plan de bajas incentivado y voluntario pensando en el personal horario, pues el actual es insuficiente para cubrir la totalidad de la demanda existente, y está enfocado directamente al personal de estructura.
 - **Jornada:** pedimos la reducción de un día anual. En relación a los dos **días de permiso** existentes, demandamos que al menos uno de ellos sea de libre disposición para el trabajador, además, este día debería poder disfrutarse de forma fraccionada a razón de 2 medias jornadas.
 - Hemos vuelto a incidir en la petición de una **Prima en términos proporcionales similares a la que posee Francia**. En los últimos años la plantilla de Vigo ha realizado esfuerzos suficientes que están contribuyendo sin duda de forma trascendental a la *Back in the Race* propuesta por la Dirección General del Grupo. Por ello, y así lo hemos expresado reiteradamente, tanto en los distintos foros locales como en Comité Europeo, **creemos que es de justicia que el personal de Vigo se equipare económicamente en este concepto al de las fábricas francesas**.

En la próxima reunión, a celebrar el lunes en sesión de mañana y tarde, se tratarán los restantes artículos del Convenio. En esta jornada la Dirección se compromete a volver a tratar el capítulo concerniente al empleo.

Vigo, 12 de noviembre de 2015